



**CONTRATO COLECTIVO LABORAL**

**CONTRATO SINDICAL**

# DIFERENCIA ENTRE SECTOR PRIVADO Y SECTOR ESTATAL

## CONTRATO SINDICAL

### ● SECTOR PRIVADO

- Todo lo que no tenga prohibido le esta permitido.
- Decide el dueño del capital si negocia o no el contrato sindical.
- Se controla con veeduría de la empresa y el sindicato.
- Tiene autonomía administrativa y financiera los dos actores.
- No exigen pagar impuestos.
- Beneficia directamente a la empresa.
- Entre menos pague más ganancias
- El C.S. es un fin del capital privado.

### ● SECTOR PUBLICO

- Solo tiene permitido lo que esta escrito lo demás lo tiene prohibido.
- El presupuesto tiene fines específicos y depende de proyectos , planes y programas.
- En lo estatal son los órganos de control, las IAS, las que lo vigilan, lo controlan, lo sancionan, los multan, y en ocasiones nos persiguen.
- Obligan pagar impuestos, pólizas, seguros etc.
- Beneficia a la comunidad directamente
- Las entidades no requiere de ganancia, solo de prestar un buen servicio a la comunidad.
- El C.S., No es un fin, es una medida transitoria entre la explotación de un contratista y la formalización del empleo.

# SOMOS LAS VICTIMAS VIVAS DE LAS APLICACIONES DE LAS FORMAS DE TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

- La Secretaria de Obras Publicas de Bogotá D.C., en el año 1996, éramos 2246 Trabajadores Oficiales.
- Por medio de reestructuraciones
- Planes de retiro voluntario
- Y despidos masivos
- Quedamos solamente 87 trabajadores para atender la problemática de la ciudad.
- Por esta razón creemos tener la autoridad moral para hablar del **CONTRATO SINDICAL**

# ESTE ES EL MODELO CONVENCIONAL DE NEGOCIACION COLECTIVA



- Contratos individuales de trabajo
- Nos unimos los trabajadores y creamos el sindicato
- Presentamos pliego de peticiones
- Firmamos convenciones colectivas de trabajo
- Este modelo es el mejor para los trabajadores
- **¿Si era lo mejor que paso?**
- **¿Por qué no están vigentes?**
- **¿Qué permitió la implementación de las formas de tercerización?**

# PRIMERAS LEYES QUE PERMITIERON LA IMPLEMENTACIÓN DE MUCHAS FORMAS DE TERCERIZACIÓN LABORAL

- Ley 142 de 1994 de servicios públicos domiciliarios



- Ley 617 del año 2000 de ajuste fiscal



# ESTAS EMPRESAS PÚBLICAS , CONTROLADAS POR CAPITAL PRIVADO, ACUDEN A TODAS LAS FORMAS DE TERCERIZACIÓN LABORAL...

- ¿Qué es la tercerización laboral?
- Son todas las formas de contratación laboral, que evitan que los Trabajadores se puedan organizar, para defender sus Derechos.
- Son trabajadores que producen para la empresa, engrandecen la empresa y no son trabajadores de la empresa, esto lo consiguen por medio de.....
- Las Empresas de Empleos Temporales
- Agencias de Empleo
- Las Cooperativas de Trabajo Asociado
- Los Consorcios Temporales ej.: Heco, Herrera, Luz, Asesorías y Servicios etc.
- Las Uniones Temporales
- Outsourcing
- Órdenes de Prestación de Servicios etc.

# ESTE ES EL MODELO Y LA FORMA DE TERCERIZACIÓN LABORAL QUE ESTA VIGENTE.



- Este modelo, el trabajador es el que genera la ganancia al intermediario con su trabajo. (Entre mas trabaje, y menos gane, mas ganancia para el intermediario)
- Este modelo de tercerización laboral, no pagan salarios justos.
- No tienen estabilidad laboral
- No garantizan las Prestaciones Sociales Integrales.
- No garantizan los Derechos Laborales Constitucionales, como el de organizarse en sindicatos para defenderse de la explotación.
- Casi por regla general, el ultimo mes de trabajo y la liquidación se los roban, y no hay abogado que acepte el caso, porque al reclamar a estas uniones, consorcios etc. se han declaran insolventes.

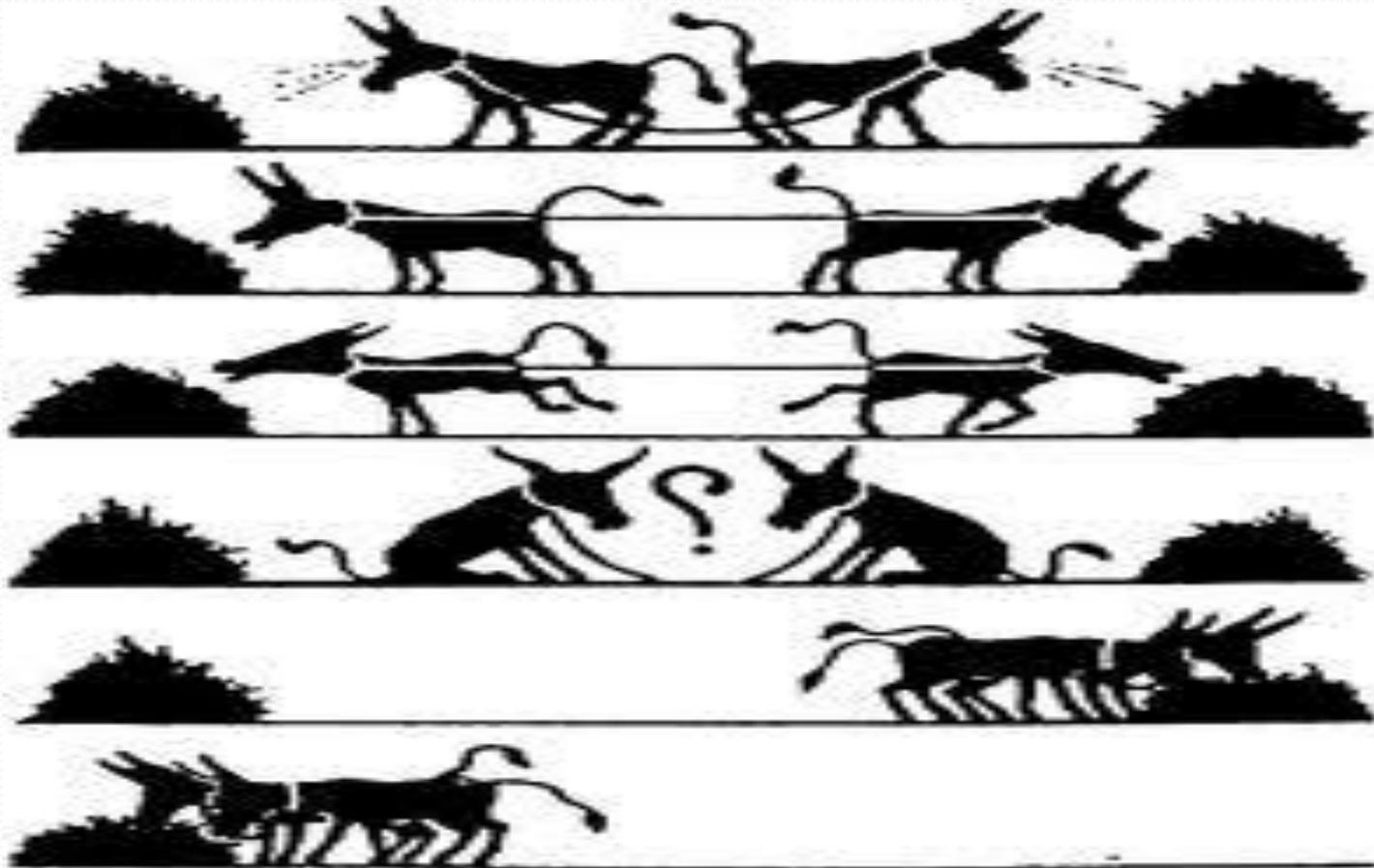
# LA TERCERIZACIÓN QUE ESTA VIGENTE ACABÓ CON...

- La Unidad de los Trabajadores
- La Solidaridad entre ellos
- La Estabilidad Laboral
- La Negociación Colectiva
- Las Convenciones Colectivas
- Los Salarios Justos
- La Salud
- Las Pensiones
- El Bienestar Integral del Trabajador y su Familia
- La posibilidad de superarse, pues no pueden estudiar por los horarios extendidos y partidos en desarrollo de su trabajo diario ej.: Transmilenio

# LA EXPERIENCIA EN LA UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL FUE LA SIGUIENTE:

- Los compañeros eran tratados como cosas, sin miramientos humanos.
- Los retiraban del trabajo una vez terminaba por la tarde sin explicaciones, para nosotros validas.
- No les pagaban su seguridad social integral
- No tenían solidaridad ni compasión con ellos, nosotros realizábamos las colectas cuando tenían calamidades ej. entierro de un familiar.
- Humillaciones, maltratos verbales, explotaciones.
- No disfrutaban de sus tiempos de vacaciones, no les pagaban liquidaciones
- Y lo peor en el año 2012 ni los sueldos se los pagaron.

# PATRONES Y TRABAJADORES DEBEMOS VOLVER AL PASADO, UNIRNOS Y CON ELLO ALCANZAR LOS OBJETIVOS MUTUAMENTE....



# EL CONTRATO SINDICAL, ES LA FORMA LEGAL DE CONTRATACIÓN COLECTIVA, QUE NOS PUEDE IR UNIENDO DE NUEVO CON EL VERDADERO PATRON



- Con esta forma de contratación colectiva estaríamos evitando la intermediación laboral.
- Con esta forma de contratación Colectiva Laboral, los trabajadores no tienen contratos individuales de trabajo, ni negocian independientemente.
- Es el Sindicato es el que pacta, las compensaciones, derechos y garantías laborales, que deben ser garantizadas a cada uno de los trabajadores.
- Todos los afiliados que participen en el desarrollo del contrato están comprometidos con las tareas diarias a desarrollar en la U.M.V..
- En pocas palabras el Contrato Sindical, es y debe asemejarse a una Convención Colectiva de Trabajo.

# ¿QUÉ ES EL CONTRATO SINDICAL?

## ¿QUIEN SE INVENTO ESO?

- ¿De dónde salió esta forma de contratación laboral?

SALIÓ DE:

- Código Sustantivo del Trabajo, del artículo 373 numeral 3, y los artículos 482,483 y 484.
- Reglamentado por el decreto 1429 del 28 de abril de 2010, donde lo define como Contrato Colectivo Laboral. Y este modificado a su vez por el decreto 036 de 2016.

# CARACTERÍSTICAS DE CONTRATO COLECTIVO LABORAL

- Es un acuerdo de voluntades
- De naturaleza colectivo laboral
- Es un contrato solemne, nominado y principal.
- Puede darse entre varios sindicatos y varios empleadores
- Para prestar servicios o ejecutar obras con sus propios afiliados
- Es un ejercicio de la libertad sindical
- Tiene autonomía administrativa e independencia financiera.
- Es regido por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.

# CARACTERÍSTICAS DE CONTRATO COLECTIVO LABORAL

- Dada la naturaleza del Contrato Colectivo Laboral deberá depositarse copia del contrato con su correspondiente reglamento ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en donde éste se suscriba o ejecute. Dentro de los 15 días después de firmado el contrato.
- El Ministerio del trabajo expedirá previa solicitud la constancia del depósito del Contrato Colectivo Laboral
- La EMPRESA, debe cumplir con los pagos correspondientes, para que el SINDICATO cumpla con sus afiliados participes.
- El sindicato debe establecer en su contabilidad general una subcuenta para el manejo de cada Contrato Colectivo Laboral.

# ¿QUE SE NEGOCIA CON LA EMPRESA, PARA LOS AFILIADOS PARTICIPES?

- Compensación Básica.
- Auxilio de Transporte.
- Auxilio de Alimentación.
- Horas Extras Diurnas, Nocturnas y Festivas
- Recargos Nocturnos
- Cesantías.
- Interés a la Cesantía.
- Prima Junio
- Prima de Navidad.
- Vacaciones.
- Dotaciones.
- Elementos de Protección y Seguridad Industrial.
- Capacitación Laboral.
- Dotaciones, Elementos y Equipos Especiales para las Brigadas de Emergencia.
- Compensatorios
- Costos Financieros.
- Aporte a Salud.
- Aporte a Pensión.
- Afiliación a A.R.L.
- Caja de Compensación Familiar.
- SENA.
- FIC.
- I.C.B.F
- Programas de Bienestar Social a través del Sindicato

# GRACIAS AL CONTRATO SINDICAL LOS COMPAÑEROS DE LA U.M.V, CUENTAN HOY CON:

- Prestamos y adelantos sin intereses
- Anchetas en navidad
- Obsequios para todos el día de la familia.
- Dulces el día del niño
- Detalles día de la mujer
- Chaquetas institucionales
- Morrales para cargar los elementos personales de trabajo (overol, botas, casco etc.)
- Canguros institucionales para cargar sus elementos personales
- Capacitaciones, preventivas, formales y técnicas
- No pagan ningún costo financiero
- Disfrute del tiempo de vacaciones. (muchos pensaban que los estaban sacando cuando se les notificaba).
- De los remanentes que se logran obtener se fortalecen los fondos de capacitación, bienestar integral del trabajador y sus familias (club Vacacional Santa Ana) tocaima
- **LO ANTERIOR NADIE SE LOS GARANTIZA A LOS TRABAJADORES, NI EL GOBIERNO COLOMBIANO, NI LAS EMPRESAS**





SINTRAUNIOBRAS BOGOTÁ D.C.

\* COMPENSACIÓN MES DE AGOSTO de 2016

Nombre: **ESCOBAR MARIO**

Cédula : 11233490      Compensación Ordinaria Básica : 786,062

Codigo: 1320

Devengados			Deducciones		
Compensación Básica	30	786,062	Salud :E.P.S. Famisanar LTDA. Cafam Colsub.	30	34,063
Horas Suplementaria Diurnas	16	65,505	Pension :Colfondos S.A.	30	34,063
Auxilio de Transporte	30	77,700	Cuota Sindicato 1%	30	7,861
Auxilio de Alimentación	30	53,385	Aporte Bienestar Social 5%	30	39,303
Desembolso de Prestamo	0	300,000			
Auxilio de Movilizacion	0	4,000			
<b>Total Devengado</b>		<b>1,286,652</b>	<b>Total Deducciones</b>		<b>115,290</b>

**Valor a Pagar -----> 1,171,362**

9/2016

192.168.0.18/nomina/nominamel/nrcompa1.asp



SINTRAUNIOBRAS BOGOTÁ D.C.

\* COMPENSACIÓN MES DE AGOSTO de 2016

Nombre: **GOMEZ ARIAS ELSY VIVIANA**

Cédula : 53041658      Compensación Ordinaria Básica : 1,965,015

Codigo: 530

Devengados			Deducciones		
Compensación Básica	30	1,965,015	Salud :E.P.S. Sanitas S.A.	30	78,601
Auxilio de Transporte	30	77,700	Pension :Colpensiones ISS	30	78,601
Auxilio de Alimentación	30	53,385	Cuota Sindicato 1%	30	19,650
Anticipo Compensación Descanso Anual	0	1,179,010	Aporte Bienestar Social 5%	30	98,251
Desembolso de Prestamo	0	1,000,000			
<b>Total Devengado</b>		<b>4,275,110</b>	<b>Total Deducciones</b>		<b>275,103</b>

**Valor a Pagar -----> 4,000,007**

2/2016

192.168.0.18/nomina/nominamel/nrcompa1.asp



SINTRAUNIOBRAS BOGOTÁ D.C.

\* COMPENSACIÓN MES DE AGOSTO de 2016

Nombre: **BAHAMONSANCHEZRICARDO**

Cédula : 79473757      Compensación Ordinaria Básica : 1,733,837

Codigo: 1046

*inspectos*

Devengados			Deducciones		
Compensación Básica	30	1,733,837	Salud :Cafesalud	30	78,601
Hora Dominical	16	231,178	Pension :Colpensiones ISS	30	78,601
Auxilio de Transporte	30	77,700	Prestamo	2	250,000
Auxilio de Alimentación	30	53,385	Cuota Sindicato 1%	30	17,338
Compensac.Descanso en dinero	0	404,562	Aporte Bienestar Social 5%	30	86,692
Anticipo Compensación Descanso Anual	0	520,152			
<b>Total Devengado</b>		<b>3,020,814</b>	<b>Total Deducciones</b>		<b>511,232</b>

**Valor a Pagar -----> 2,509,582**

# CHAQUETA Y MORRAL INSTITUCIONAL, PARA MITIGAR EL FRIO Y LLEVAR LOS ELEMENTOS PERSONALES DE TRABAJO



# BOLETAS PARA IR AL CINE CON LA FAMILIA DIA DE CUMPLEAÑOS



# ENTREGA DE ANCHETAS EN NAVIDAD



# BONO CANASTA DIA DE LA FAMILIA



# INTEGRACION FAMILIAR



# INTEGRACION FAMILIAR VACACIONAL



# DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER



# CAPACITACION FORMAL TECNICA



# CAPACITACION FORMAL TECNICA



# CAPACITACION FORMAL TECNICA




Aprobado Resolución 1574 de 2014 Ministerio de Transporte y Resolución 15-002 de 2014 Secretaría de Educación Distrital

El Centro de Enseñanza Automovilística AudiMóvil  
Institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano  
*otorga el presente certificado a*

**Joan Sebastián Alba Molina**  
Con Cédula de Ciudadanía No. 1.233.495.834

por haber cursado y aprobado la  
**Formación teórica práctica en Manejo Defensivo**  
cuyo objetivo es mejorar la conducción de vehículos, para evitar accidentes  
con una intensidad de 10 horas

Vigente hasta el quince (15) de mayo (05) de dos mil veinte (2020)

 William Francisco Siatoya T.  
Instructor

 Reinaldo Arbeláez Rubio  
Director Administrativo



Seguridad vial para todos los actores en las vías



LIBERTAD Y ORDEN  
REPÚBLICA DE COLOMBIA

**El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA**

En cumplimiento de la Ley 119 de 1994

*Hace constar que*  
**ALBA JULIETH PIRAQUIVE ACOSTA**  
Con Cédula de Ciudadanía No. 105.3326423

*Cursó y aprobó la acción de Formación*  
**MANEJO DEFENSIVO DE VEHICULOS AUTOMOTORES**  
con una duración de 40 horas

En testimonio de lo anterior, se firma el presente en Bogotá, a los once (11) días del mes de abril de dos mil diecinueve (2019)

Firmado Digitalmente por  
WILLIAM DARIO RIANO O BARON  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE  
Autenticidad del Documento  
Bogotá - Colombia  
WILLIAM DARIO RIANO BARON  
Subdirector  
CENTRO DE TECNOLOGÍAS DEL TRANSPORTE  
REGIONAL DISTRITO CAPITAL

59116136 - 11/04/2019  
FECHA REGISTRO

La autenticidad de este documento puede ser verificada en el registro electrónico que se encuentra en la página web <http://certificados.sena.edu.co>, bajo el número 921.900184866/CC.1053326423/...



LIBERTAD Y ORDEN  
REPÚBLICA DE COLOMBIA

**El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA**

En cumplimiento de la Ley 119 de 1994

*Hace constar que*  
**MARTHA YAMILE GONZALEZ SANTA**  
Con Cédula de Ciudadanía No. 45205721

*Cursó y aprobó la acción de Formación*  
**COMPETENCIAS CIUDADANAS EN LA SEGURIDAD VIAL.**  
con una duración de 60 horas

En testimonio de lo anterior, se firma el presente en Bogotá, a los once (11) días del mes de abril de dos mil diecinueve (2019)

Firmado Digitalmente por  
WILLIAM DARIO RIANO BARON  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE  
Autenticidad del Documento  
Bogotá - Colombia  
WILLIAM DARIO RIANO BARON  
Subdirector  
CENTRO DE TECNOLOGÍAS DEL TRANSPORTE  
REGIONAL DISTRITO CAPITAL

59116277 - 11/04/2019  
FECHA REGISTRO

La autenticidad de este documento puede ser verificada en el registro electrónico que se encuentra en la página web <http://certificados.sena.edu.co>, bajo el número 921.900184866/CC.1053326423/...



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN  
PIC VIRTUAL



CERTIFICA QUE

ALVARO CRUZ ROJAS  
Con C.C. N° 78.919.258

Asistió a la capacitación de

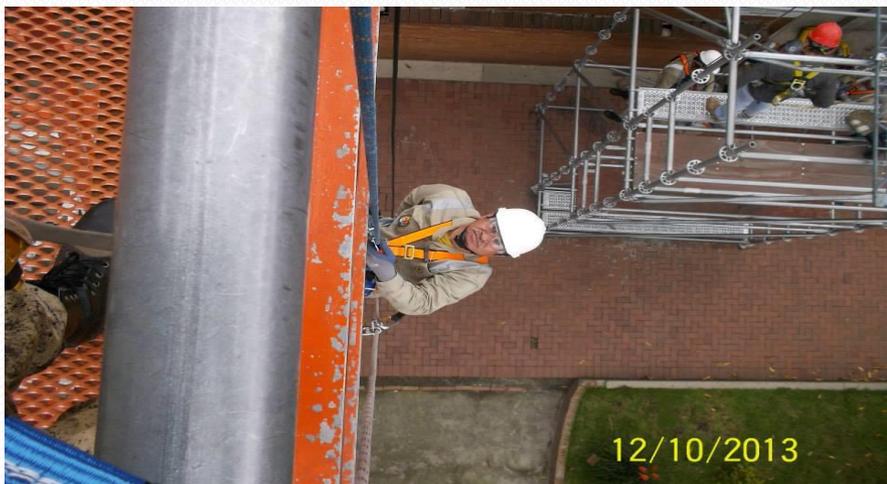
Curso de Líderes en Seguridad y Salud en el trabajo

El día 09 de Marzo de 2019 con una intensidad de 50 horas

AREL AXA COLPATRIA



# SINDICATO PAGA LOS CURSOS DE ALTURAS



# CAPACITACION EN RIESGOS



# CAPACITACION CONTRA INCENCIOS



# CAPACITACION EN SEGURIDAD EN EL TRABAJO



# PAUSAS ACTIVAS EN TODOS LOS FRENTES DE OBRA



# SALUD PREVENTIVA EN EL TRABAJO



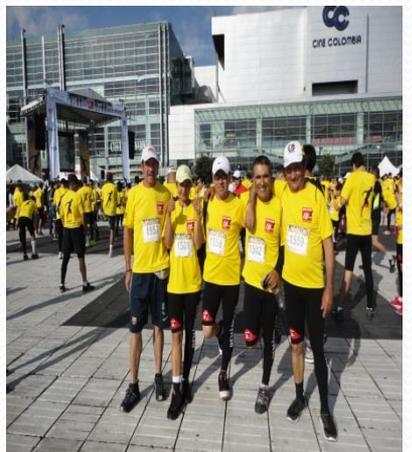
# JORNADAS DE CAPACITACION PREVENTIVA EN SALUD



# CAPACITACION EN PRIMEROS AUXILIOS



# ACTIVIDADES DEPORTIVAS



# SITIO A LA INTERPERIE DONDE REALIZABAMOS LAS ASAMBLEAS GENERALES



# ENTRADA PRINCIPAL DE LA SEDE NUEVA



## SEDE NUEVA Y PROPIA, DONDE SE REALIZAMOS LAS ASAMBLEAS



# NUEVA SEDE ADMINISTRATIVA SOCIAL, DEPORTIVA Y DE CAPACITACION





# SOMOS UN SINDICATO CON CRITERIO EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS Y DE LA PAZ





# **EL CONTRATO COLECTIVO LABORAL , DESDE NUESTRO PUNTO DE VISTA ES UN PASO TRANSITORIO ENTRE LA EXPLOTACION DE UN CONTRATISTA Y LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO.**

- A pesar de que las sentencias S-614 de 2009 y la S-171 de 2012, que obligan a las entidades a formalizar en la planta de personal los empleos misionales en las entidades oficiales.
- Estas no se cumplen porque existe una ley que obstruye el cumplimiento de las mismas y es la ley 617 del año 2000 (ley de ajuste fiscal), y eso lo saben los contratistas y funcionarios y se burlan de la justicia apoyados en una ley.
- Por lo anterior el Contrato Colectivo Laboral es una medida transitoria que permite que en las entidades como la U.M.V., el sindicato juegue en papel preponderante en la defensa de los intereses de los trabajadores.
- Contrato Colectivo Laboral es la figura que le garantiza al trabajador todos los derechos laborales y prestacionales.
- Que no lo hay cuando un contratista firma con la empresa la prestación de estos servicios.
- El contrato sindical debe y tiene que asemejarse a una convención colectiva

# EL CONTRATO SINDICAL SE PAGA POR EL RUBRO DE INVERSION EN EL SECTOR ESTATAL

- LO PERVERSO DE LA LEY 617 DEL AÑO 2000 ES:
- Si las entidades del gobierno colombiano, contratan el personal para su finalidad, por medio de contratistas, particulares, Outsourcing, ordenes de prestación de servicios, empresas de empleos temporales, cooperativas de trabajo asociado, o como en nuestro caso el contrato sindical, esos contratos de personal para se pagan por el rubro de **INVERSIÓN**. (no tiene limite)
- Pero si las entidades del gobierno colombiano, contratan el personal para su operación, directamente de planta, estos se pagan por el rubro de **GASTOS DE FUNCIONAMIENTO**, rubro que por ley no puede superar el 50% del mismo que quedo desde el año 2005.
- Por eso para nosotros esta ley 617 del año 2000, es una ley mentirosa y perversa en su aplicación, y ni el poder legislativo, ni ejecutivo y menos el judicial, han podido cambiarle.
- Y no lo cambian, porque a ellos les conviene mantener este status de indefensión de los trabajadores.

# RECOMENDACIONES PARA LOS GOBIERNOS EXTRANJEROS Y COLOMBIANO

- Que nos apoyen en la creación del estatuto único del trabajo para que nadie interprete perversamente la ley.
- Que el **CONTRATO SINDICAL**, antes de terminarlo o pedir se derogatoria, sea fortalecido legalmente con reglas claras para que se asemeje a la convención colectiva de trabajo.
- Que se fortalezca la **LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA** para que el trabajador y las empresas puedan conjuntamente prosperar para bien de nuestro país.
- Que la ley 617 del año 2000, sea derogada, para que las sentencias 614 del año 2009 y 171 de 2012 se cumplan, a favor de los trabajadores.

# CON NUESTRAS PLANTAS DE ASFALTOS



# CON NUESTROS TRABAJADORES



# CON NUESTRAS OBRAS Y TRABAJOS



# HAREMOS UNA CIUDAD MEJOR PARA TODOS



**CON LA AYUDA DE DIOS, Y DEL GOBIERNO NACIONAL, EL CONTRATO SINDICAL, SERA JUSTO PARA LAS PARTES Y UN ÉXITO PARA TODOS....**

